

第1单元 职工薪酬的计算

学习目标

通过本单元的学习，能够说明职工薪酬的范畴和具体内容；明确职工薪酬计算相关法规、制度；能够应用职工薪酬的核算方法，根据企业的具体情况，计算职工薪酬；领会职工薪酬计算工作对国家、企业、个人的重要意义；树立责任意识和良好的职业道德；具备一定得交流、沟通能力和较强的团队合作精神。

职业描述

职工薪酬费用是企业一项固定的费用支出，直接影响企业当期损益，会计人员必须及时、准确计算各期职工薪酬数额。由于国家有关管理部门对职工薪酬政策性规定的调整，企业内部职工薪金管理制度规定和人事情况的变动，职工薪酬计算也要及时进行相应的调整。

案例导入

许女士在某百货商场工作，她高兴地领到了第一个月的工资，但她发现与她同岗位同工作量的同事，却比她高出 150 元，她带着疑问找到商场人事部门咨询，却得到回答：员工工资保密，不许互相打听。

那么，员工工资到底应不应该保密呢？企业的职工薪酬都包括哪些项目呢？应该如何计算企业职工的应付薪酬呢？

教学准备和提示

安排学生在课前收集工资表，让学生熟悉工资表的内容和结构。教师准备工资结算发放表等原始凭证，关于工资薪酬核算中涉及的各种保险、住房公积金等相关政策性规定、资料，记账凭证和账簿等。

知识储备

1. 职工的范畴：“职工”比较宽泛，一般包括三类人员：一是与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工；二是未与企业订立劳动合同，但由企业正式任命的企业治理层和管理层人员，如董事会成员、监事会成员等；三是在企业的计划和控制下，虽未与企业订立劳动合同或未由其正式任命，但为其提供与职工类似服务的人员。

全国Mini-MBA职业经理双证班



允许提前获取证书 全国招生 权威双证 请速充电

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班®，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课. 咨询电话:13684609885

招生专业及其颁发证书：

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《服装企业管理》MBA 双证班	高级服装企业管理职业经理证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元

全国《经济管理师》MBA 高等教育双证	高级经济管理师职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元
全国《六西格玛管理师》MBA 双证书班	高级六西格玛管理师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元
全国《能源管理师》MBA 高等教育双证	高级企业能源管理师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】xchy007@163.com



【报名须知】

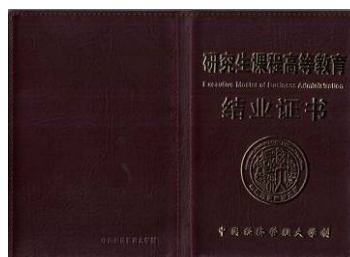
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(支持网转、柜台办理和自动取款机办理)(如柜台办理请携带本人身份证到银行办理)

方式一	学校地址	邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室 收件人：王海涛
方式二	学校帐号 企业账户	学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校 开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034
方式三	交通银行	卡号：40551220360141505 户名：王海涛 开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心
方式四	邮政储蓄	卡号：6221882600079099806 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心 存折：602610301201201234 户名：王海涛 开户行：哈尔滨道外储蓄中心
方式五	工商银行	卡号：6222083500001062507 户名：徐传有 开户行：哈尔滨市道外区太平桥支行 存折：3500016701101298023 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行
方式六	建设银行	卡号：6222801141561055564 户名：王海涛 存折：1141449980130106399 户名：王海涛 开户行：哈尔滨市建设银行新阳支行
方式七	农业银行	卡号：6228480170232416918 用户名：王海涛 开户行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行
方式八	招商银行	卡号：6225884517313071 户名：王海涛 开户行招商银行哈尔滨分行马迭尔支行

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

<http://www.mh.jy.net>

2. 职工薪酬的内容

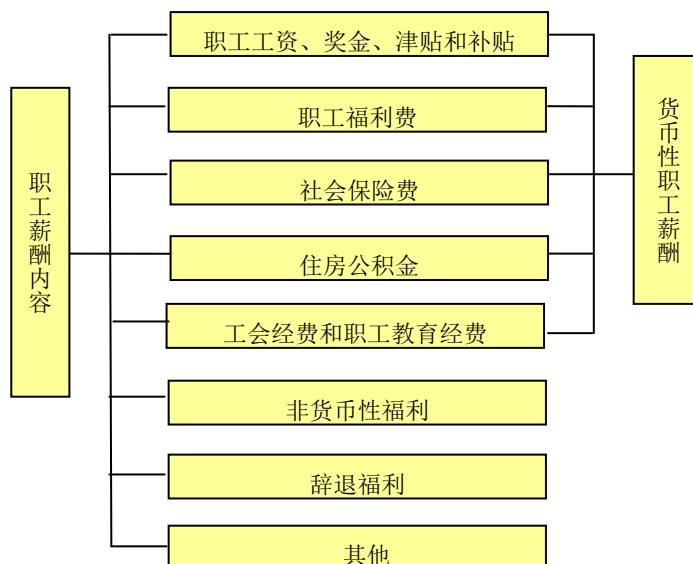


图 1-1 职工薪酬构成内容示意图

任务 1 职工工资的计算

职工工资是企业对使用职工的知识、技能、时间和精力而给予职工的一种补偿，按照计算标准的不同，分为计时工资和计件工资。计时工资一般适用于商业服务业，按照工作的时间来计算职工的薪酬。计件工资一般适用于制造业，按照职工完成的产品数量 and 产品质量来计算职工的薪酬。

职工薪酬的计算内容，如图 1-2 所示

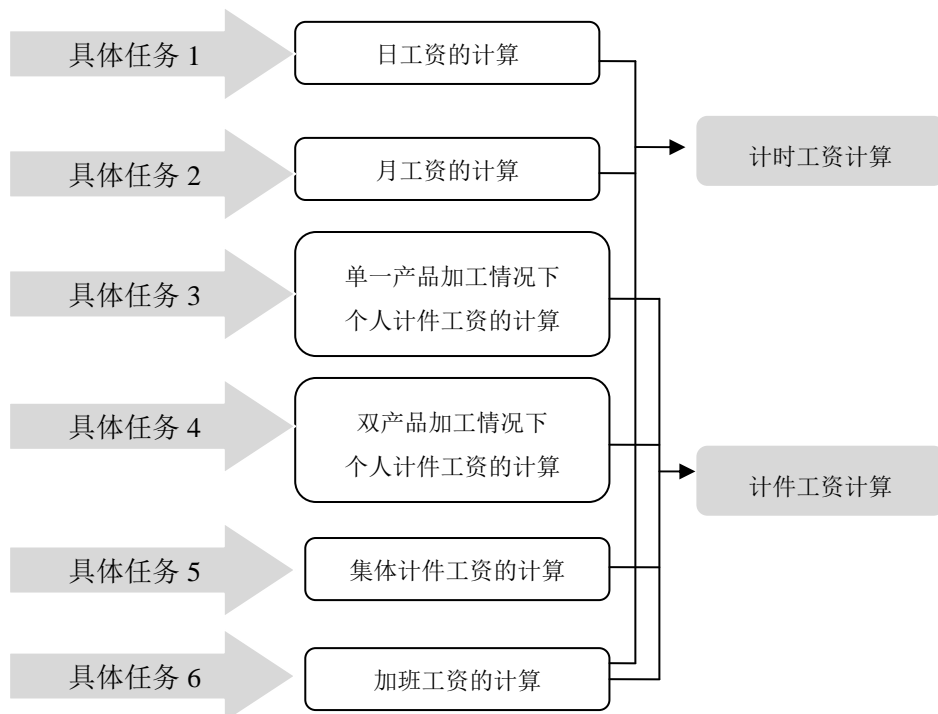


图 1-2 职工工资计算内容示意图

具体任务 1 日工资的计算

李明为临时职工，其月标准工资为 1600 元，8 月份实际出勤 18 天，请事假 2 天，病假 3 天，双休假日 8 天。按规定，李明病假期间工资按其月标准工资的 80% 支付。请计算李明 8 月份的工资。

知识要点讲解

日工资制一般用于临时职工的计时工资的计算，这种工资形式一般是按照职工的实际工作时间支付劳动报酬，计算公式如下：

应付计时工资=出勤日数×日工资率+病假日数×日工资率×病假工资发放比例

日工资率=月标准工资÷月工作日

业务处理过程

日工资率=1600÷20.83=76.81（元）

李明 8 月份工资=18×76.81+3×76.81×80%=1566.92（元）

具体任务 2 月工资制的计算

职工张红月标准工资为 1200 元，10 月份请事假 5 天，病假 6 天。事假和病假中各有法定节假日 1 天。张红参加工作已一年，按照公司规定，张红病假期间工资按其月标准工资的 70% 支付。请计算张红 10 月份的工资。

知识要点讲解

在月薪制下，不论各月日历天数多少，只要职工出满勤，即可得到相同的标准工资，若遇有缺勤，缺勤工资应从标准工资中扣除。计算公式如下：

计时工资=月工资标准－缺勤日数×日工资率

业务处理过程

由于计算每月应工作天数不同，工资的计算方法也不同。计算过程见表 1-1 所示：

表 1-1 计时工资各种计算方法

方法	方法一	方法二	方法三
项目	按全年法定工作天数计算每月的应工作天数	全年每月的应工作天数都按 30 天计算	当月应工作天数按当月应满勤天数计算
每月应工作天数	250÷12=20.83(天)	30 天	31－8－3=20（天）
日工资率	1200÷20.83=57.61(元/天)	1200÷30=40(元/天)	1200÷20=60(元/天)
计时工资	1200－57.61×(5－1)－57.61×(6－1)×(1－70%)=883.15（元）	1200－5×40－6×40×(1－70%)=928（元）	1200－60×(5－1)－60×(6－1)×(1－70%)=870（元）

提示

不同月工作天数的选择，对出勤和缺勤处理的差异

按每月 30 天计算：出勤期间的双休日和节假日均按出勤处理；缺勤期间的双休日和节假日均按缺勤处理。

按每月 20.83 天（实际工作中按 21 天）计算：无论出勤或缺勤均不考虑双休日与节假日的因素，即计算应扣工资时，把缺勤天数中包含的双休日和节假日予以剔除。

评一评

王某等 15 人系某建筑公司建筑工程队工人，月工资标准 750 元。2008 年 9 月该公司决定建筑工程队实行日工资制，公司以 750 元除以每月日历天数 30 天，得出日工资 25 元。小时工资用日工资 25 元除以 8 小时得出 3.13 元。10 月份发工资时，王某等人实得工资 529 元，比过去少了 221 元。王某等人找到公司，提出日工资标准太低，要求提高工资。公司以日工资是由原月工资标准换算而来为由，不予提高。为此，王某等人向当地劳动争议仲裁委员会提出申诉。请问该建筑公司的工资计算是否合理？

评析

这起因工资问题发生的争议，焦点是怎样计算日工资和小时工资。本案中，该公司的计算方法是错误的。原劳动部发布的《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》（劳部发[1995]309 号）第 61 条的规定，实行计时工资制的劳动者的日工资按其本人月工资标准除以平均每月法定工作天数进行计算。劳动和社会保障部发布的《关于职工全年月平均工作时间和工资折算问题的通知》（劳社部发[2000]8 号）规定，鉴于《全国年节及纪念日放假办法》（国务院令第 270 号）规定全体公民的节日假期由原来的 7 天改为 10 天，职工全年月平均工作天数和工作时间分别调整为 20.83 天和 166.64 小时，职工的日工资和小时工资按此折算。

根据我国建国以来折算企业劳动者日工资、小时工资的传统做法，也由于企业劳动定额等劳动标准与其制度工时相联系，因此，国家规定企业劳动者日工资统一按劳动者本人的月工资标准除以每月应工作天数进行折算。应工作天数的计算公式为：

$$(\text{全年日历天数} - \text{法定休假节日} - \text{公休日}) \div 12 \text{ 个月} = \text{每月应工作天数}$$

日工资为劳动者本人月工资标准除以每月应工作天数；小时工资为日工资除以 8 小时。按照上述公式，每周实行 40 小时工时制，每月应工作天数为 20.83 天。

以该公司工程队为例，每周实行 40 小时（即五天）工时制度，公司与职工在劳动合同中约定月工资为 750 元，职工的日工资计算应为：

$$750 \div 20.83 \text{ 天} = 36.01 \text{ 元}$$

$$\text{小时工资应为：} 36.01 \text{ 元} \div 8 \text{ 小时} = 4.50 \text{ 元}$$

本案中，该公司在计算劳动者日工资时，把规定的应按劳动者月工资标准除以每月应工作天数折算，错误地认为按劳动者月工资标准除以每月日历天数来折算，没有扣除法定休假日和公休日，因此出现了错误的结果。

练一练

1. 陈风为临时工,事先商定的日工资为 40 元,8 月份实际出勤 18 天,另外在其请事假的 5 天中,有 6 小时仍在企业工作,根据上述条件,请计算陈风 8 月份的工资。

2. 长城公司月工资标准为 2100 元,长城公司职工李月明 10 月份休病假 3 天,事假 2 天,周末休假 9 天,出勤 17 天。根据该职工的工龄,其病假工资按职工工资标准的 90% 计算。长城公司月工作天数按 30 天计算。请计算陈风 10 月份的工资。

具体任务 3 单一产品加工情况下个人计件工资的计算

李华 5 月份共加工甲类产品 1 000 件,经检验,其中合格品为 800 件,料废品为 150 件,工废品为 50 件,合格品的计件单价为 2 元/件,工废品单位赔偿金额为 4 元/件,那么李华 5 月份的计件工资是多少?

知识要点讲解

单一产品加工情况下个人计件工资的计算,要考虑料废品和工废品。

料废品:不是由于职工本人过失造成的不合格品,计算工资时视同合格品。

工废品:由于职工本人过失造成的不合格品,对于工废品,不但不计入工资,还要赔偿损失。

$$\text{计件工资} = (\text{合格品数量} + \text{料废品数量}) \times \text{计件单价} - \text{工废品数量} \times \text{单位工废品赔偿金额}$$

业务处理过程

$$\text{计件工资} = (800 + 150) \times 2 - 50 \times 4 = 1700 \text{ (元)}$$

具体任务 4 双产品加工情况下个人计件工资的计算

杨鹏 6 月份共加工甲、乙两种产品各 500 件。经检验,杨鹏加工产品情况见表 1-2 所示。杨鹏的小时工资率为 5 元/小时,请计算杨鹏 6 月份的工资。

表 1-2

产品检验表

产品种类	合格产品数(件)	料废品数量 (件)	工废品数量 (件)	定额工时 (小时/件)	工废品单位赔偿金额 (元/件)
甲	400	75	25	2	3
乙	450	25	25	1.5	2.5

知识要点讲解

计件工资

$$= \sum [(\text{合格品数量} + \text{料废品数量}) \times \text{该种产品的计件单价} - \text{某种工废品数量} \times \text{该种工废品的单位赔偿金额}]$$

业务处理过程

加工甲产品的计件工资= $(400+75) \times 2 \times 5 - 25 \times 3 = 4675$ (元)

加工乙产品的计件工资= $(450+25) \times 1.5 \times 5 - 25 \times 2.5 = 3500$ (元)

杨鹏 6 月份的计件工资总额= $4675+3500 = 8175$ (元)

具体任务 5 集体计件工资的计算

由张扬、杨鹏、李丹、刘威 4 位不同等级的工人组成加工小组，各人的月标准工资分别为 2 400 元、1 800 元、1 200 元和 600 元；各人 9 月份完成的实际工时分别为 120 小时、130 小时、140 小时和 160 小时。根据本月计件小组完成的产量和计价单价计算的计件工资总额为 12 000 元。全年每月应工作天数按 30 天、每天工作时间按 8 小时计算。请计算张扬、杨鹏、李丹、刘威 9 月份的工资。

知识要点讲解

集体计件工资是由于产品加工过程复杂，需要若干职工分工协作才能完成，且计件小组内每个职工的经济责任不易分清等原因造成的。集体计件工资是用集体完成的合格和视同合格的产品数量，乘以计件单价，再减去工废品赔偿金额的方法计算出来的工资。集体计件工资同个人计件工资的主要区别是：个人计件工资可以将工资直接量化到个人，而集体计件工资则只能知道计件小组全体职工的计件工资总额，而不能直接算出计件小组具体每个人的计件工资，必须采用一定的分配标准，按照一定的分配方法，将计件工资总额分配到计件小组每个成员身上，从而计算出付给每个职工的计件工资。

用计时工资作为分配标准分配集体计件工资时，综合考虑了职工的技术等级和实际工作时间两个分配因素，对影响集体计件工资分配的因素考虑的比较全面。计算公式为：

某职工应得计件工资=该职工计时工资×集体计件工资分配率

某职工计时工资=该职工的实际工作小时数×小时工资率

集体计件工资分配率=集体计件工资总额÷集体计时工资总额

业务处理过程

用计时工资标准分配集体计件工资的步骤和方法如下：

A. 计算各位职工的计时工资

张扬计时工资= $2\,400 \div (30 \times 8) \times 120 = 1\,200$ (元)

杨鹏计时工资= $1\,800 \div (30 \times 8) \times 130 = 975$ (元)

李丹计时工资= $1\,200 \div (30 \times 8) \times 140 = 700$ (元)

刘威计时工资= $600 \div (30 \times 8) \times 160 = 400$ (元)

B. 计算集体计件工资分配率

集体计件工资分配率= $12\,000 \div (1\,200+975+700+400) = 3.6641$

C. 分配集体计件工资

张扬应得计件工资= $1\,200 \times 3.6641 = 4\,396.92$ (元)

杨鹏应得计件工资= $975 \times 3.6641 = 3\,572.50$ (元)

李丹应得计件工资= $700 \times 3.6641 = 2\,564.87$ (元)

刘威应得计件工资= $400 \times 3.6641 = 1\,465.64$ (元)

评一评

刘某是华光玩具厂的一名生产线工人，其与单位签定了劳动合同，约定工资为计件工资，计件单价为 0.1 元/件产品，合理的计件定额为 12 000 个玩具。如果刘某不能完成工作定额，单位按实际完成数量来计算支付工资，该工资可低于最低工资标准。2008 年该地区最低工资标准为 700 元/月。因刘某手脚慢，2008 年的多数月份都只完成 6 000 个左右的玩具，无法跟其他同事一样完成合理的工作定额，单位遂按 600 元支付刘某工资。刘某后来申请劳动仲裁，要求单位补足低于最低工资标准的工资。请问刘某的请求是否符合劳动法的规定？

评析

根据劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第 56 条的规定，在劳动合同中，双方当事人约定的劳动者在未完成定额或承包任务的情况下，用人单位可低于最低工资标准支付劳动者工资的条款不具有法律效力。所以，用人单位采用定额或任务承包的方法计算劳动者工资的，在劳动者完成的任务不足的情况下，用人单位发放的工资不得低于最低工资标准。

拓展提高

国家规定职工最低工资标准的意义，搜 5 个不同地区的职工最低工资标准。

练一练

李成 6 月份共加工 A 类产品 1 200 件，经检验，其中合格品为 1 000 件，料废品为 120 件，工废品为 80 件，合格品的计价单价为 3 元/件，工废品单位赔偿金额为 5 元/件。请问李成 6 月份的计件工资为多少？

想一想

王宇是一营销人员，与本地某通讯公司签过两次为期一年的非全日制劳动合同。王宇的劳动报酬也都是按月发放，王宇对以下问题存在一些疑问，非全日制合同是按小时计算工资的，而该通讯公司却跟王宇签的是年合同；劳务报酬，按照非全日制劳动法的規定，报酬应该按小时计算，可公司却是按月发放，还让他缴纳个人所得税。王宇不太明白与通讯公司究竟属于什么性质的劳动关系？王宇每月不过千元左右工资，应该缴纳个人所得税吗？

评析

非全日制合同虽按小时计算工资，但依旧可以按年签订合同。如果王宇的工资标准是按小时计算，那么王宇与公司依旧属于非全日制劳动合同关系。按照劳动部以前的规定，单位可以按月结算，不过，新的劳动合同法规定支付周期最长不超过 15 天，王宇可以要求单位纠正。由于非全日制用工的劳动者可以同时几个单位工作，因此，王宇在通讯公司的收入很可能是按劳务报酬征收个税，这要具体咨询当地税务部门。

具体任务6 加班工资的计算

王惠基本工资是2 000元/月，奖金为400元/月，技术津贴为800元/月。王惠在10月份加班情况如下：在工作日加班20小时，在休息日加班8小时，在国庆节加班12小时。请计算王惠在10月份的加班工资。

知识要点讲解

加班工资是指对在法定节日、公休假日工作的职工以及在正常工作日以外延长工作时间进行工作的职工发放的劳动报酬。

(1) 加班工资支付标准

用工单位要求劳动者加班加点的，应按标准支付工资。

知识窗

加班支付薪酬的规定

1. 用工单位依法安排劳动者在日法定标准工作时间以外延长工作时间的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时职工薪酬标准的150%支付劳动者职工薪酬。
2. 用工单位依法安排劳动者在休息日工作，而又不能安排补休的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时职工薪酬标准的200%支付劳动者职工薪酬。
3. 用工单位依法安排劳动者在法定休假日工作的，按照不低于劳动合同规定的劳动者本人日或小时职工薪酬标准的300%支付劳动者职工薪酬。

实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用工单位安排延长工作时间的，应根据上述规定的原则，分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付工资。

经劳动行政部门批准实行综合计算工时工作制的，其综合计算工作时间超过法定标准工作时间的部分，应视为延长工作时间，并应按规定支付劳动者延长工作时间的工资。

(2) 加班工资计算基数

知识窗

加班工资的计算基数

1. 如果劳动合同明确约定职工工资数额的，应当以劳动合同约定的职工工资作为加班工资的计算基数。
2. 如果劳动合同没有明确约定职工工资数额，或者合同约定不明确时，应当以实际职工工资作为加班职工工资的计算基数。
3. 在确定职工日平均职工工资和小时平均职工工资时，应当按照劳动和社会保障部《关于职工全年月平均工作时间和职工薪酬折算问题的通知》规定，以每月计薪天数为20.83天和167小时进行折算。
4. 实行计件职工工资的，应当以法定时间内的计件单价为加班工资的计算基数。
加班职工工资的计算基数低于当地当年的最低职工工资标准的，应当以最低职工工资标准作为基数。

业务处理过程

王惠加班工资计算基数=2000+400+800=3200（元）

王惠每小时的平均工资=3200÷167=19.16（元/小时）

王惠在工作日的加班工资=19.16×1.5×20=574.80（元）

王惠在休息日的加班工资=19.16×2×8=306.56（元）

王惠在节假日的加班工资=19.16×3×12=689.76（元）

王惠在10月份的加班工资=574.80+306.56+689.76=1 571.12（元）

知识窗

加班时间的有关规定

1. 用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后，可以延长工作时间，一般每日不得超过1小时；因特殊原因需要延长工作时间的，在保障劳动者身体健康的条件下，延长工作时间每日不得超过3小时，每月不得超过36小时。
2. 不定时工作制的职工不享受加班职工工资。

评一评

李某在一家私营服装企业从事缝纫工作，公司对缝纫岗位实行的是综合计算工时工作制和计件工资制度，规定职工轮班作业，每做好一件服装发给工资20元。李某一般每月工资为1 200元左右，效率高时可以得到1 600元左右。08年3月，公司由于需要赶制一批时装，在李某已经达到规定工作时间的情况下，经与工会和职工本人协商，安排李某等人在休息日加班。过后，公司以李某每月工资1 200元为基数，折算出其平均小时工资标准，并据此向其发放加班工资。李某觉得公司的做法不合理，因为在加班期间，她急公司之所急，工作十分努力，工作效率与平时最高相仿，因此她认为公司应该以每月1 600元为基数计算加班工资，或者至少以平均月工资1400元为基数。请问：李某的要求是否合理？加班工资应如何计算？

评析

关于计算加班加点工资的基数问题，原劳动部颁布的《工资支付暂行规定》（劳动部发〔1994〕489号）第十三条作了明确规定：实行计时工资制度的岗位，计算和支付加班工资的基数为劳动合同约定的劳动者本人小时工资标准；计算和支付加班工资的基数为劳动合同约定的劳动者本人日或小时工资标准。实行计件工资的劳动者，在完成计件定额任务后，由用人单位安排延长工作时间的，应分别按照不低于其本人法定工作时间计件单价的150%、200%、300%支付其工资。李某所在公司对其实行的是计件工资制度，但是在发放加班工资时，却改为按照计时工资制度计算，已是错误，而且在确定计算基数时，不顾李某工作效率的实际情况，以其效率较低时的工资收入为基数，变相减少其加班工资，更是错上加错。

正确的做法是：根据李某在加班期间的实际产量，按照计件单价 20 元/件的 200% 的标准，向其支付加班工资。

练一练

李涵的基本工资是 3 000 元/月，奖金为 500 元/月，技术津贴为 1 000 元/月。李涵在 5 月份的法定节假日加班一天，月应工作天数按 30 天计算。请计算李涵 5 月份的加班工资。

想一想

王刚是一名外企员工。2008 年 8 月王刚向公司提出辞职，公司为了挽留王刚，同意为王刚加薪（王刚原来的工资底薪是 7 500 元/月，加薪后的工资为 8 500 元/月），王刚因此没有辞职。哪知道王刚因胸部严重受伤，2008 年 9 月不得不请了长期病假，2008 年 11 月由于治病需要，王刚向公司申请辞职被批准。

问题 1：2008 年 12 月王刚到公司办理手续时（期间王刚没有去领工资），王刚看到自己的工资单上面的底薪还是 7 500 元/月，请问王刚的工资底薪难道还是按 7 500 元/月计算吗？

问题 2：当地法律规定工人病假期间的工资如果双方没有协定，按本人工资的 42% 发放，如果双方有协定，按协定发放。王刚的合同没有定义病假期间工资是如何发放的，但在王刚入职时，公司发了一本员工手册给王刚，这本员工手册是经过公司总部批准的。在这本手册上，明文规定了工人病假期间如果不超过 15 天，按本人工资的 60% 发放工资，如果超过 15 天，按本人工资的 60% 发放。请问王刚可以以此为依据向公司索取病假工资吗？该公司的员工手册有法律效力吗？

解析

我国对于员工病假有医疗期的规定，王刚由于胸部伤病是可以享受医疗期待遇的，实际上没有必要在 11 月再次申请辞职去看病。医疗期按本单位工作年限计算，第一年为三个月，以后每满一年，增加一个月医疗期。医疗期内除非员工过错，企业不得解除或终止劳动合同。这是对于员工伤病的保护。

不过既然王刚已经辞职，我们不妨关注其病假期间工资的计算方法。

病假期间由于员工不上班，因此其工资并非按实际发放，而是按照“日工资×病假工资比例×病假天数”的公式来发放。

日工资并非完全是员工每天的工资，它是“月工资计算基数÷当月计薪日”的结果。计薪日是指国家规定的制度工作日加法定休假日，例如在标准工时制度下，把每月的日数减去双休日就是计薪日。《当地企业工资支付办法》对工资计算基数有明确规定：

（一）劳动合同有约定的，按不低于劳动合同约定的劳动者本人所在岗位（职位）相对应的工资标准确定。集体合同（工资集体协议）确定的标准高于劳动合同约定标准的，按集体合同（工资集体协议）标准确定。

（二）劳动合同、集体合同均未约定的，可由用人单位与职工代表通过工资集体协商确定，协商结果应签订工资集体协议。

（三）用人单位与劳动者无任何约定的，假期工资的计算基数统一按劳动者本人所在岗位（职位）正常出勤的月工资的 70% 确定。

实践中为了计算便捷，不少企业把员工所有得到的收入×70% 作为计算基数，是符合要求的。王刚工资

获得了提高，那应该以 8500 元×70%作为病假工资计算基数。

王刚病假仅两个月左右，其病假工资比例按以下原则确定：

- (一) 连续工龄不满二年者，病假工资为前述计算基数的 60%；
- (二) 连续工龄满两年不满四年者，病假工资为前述计算基数的 70%；
- (三) 连续工龄满四年不满六年者，病假工资为前述计算基数的 80%；
- (四) 连续工龄满六年不满八年者，病假工资为前述计算基数的 90%；
- (五) 连续工龄满八年及八年以上者，病假工资为前述计算基数的 100%。

可以发现，如果王刚工龄不满二年， $60\% \times 70\% = 42\%$ ，其中的 70%是上面所提到的工资计算基数中的计算方法。而王刚所在企业员工手册中所述病假工资按 60%计发和二年以下工龄的病假工资比例又吻合。所以显然双方缺乏沟通，存在误解。

任务 2 奖金、津贴和补贴的计算

李明是华光公司的员工，公司为了奖励职工积极生产设立了月度奖。以月标准工资 1 600 元作为奖金分配基准额，奖金支付率为 20%。李明 10 月份实际出勤 18 天，缺勤 2 天，双休假日 11 天。李明的考绩等级为 9 级，请计算李明 10 月份的奖金。华光公司考绩等级表见表 1-3。

表 1-3 华光公司考绩等级表

考绩等级	16	15	14	13	12	11	10	9
考绩系数	0.804	0.819	0.833	0.869	0.894	0.903	0.910	0.915
考绩等级	8	7	6	5	4	3	2	1
考绩系数	0.920	0.947	0.974	1.008	1.037	1.06	1.1	1.2

知识要点讲解

奖金是单位对职工超额劳动部分或劳动绩效突出部分所支付的奖励性报酬，是单位为了鼓励职工提高劳动效率和工作质量付给职工的货币奖励。包括：生产奖、节约奖、劳动竞赛奖和其他奖金等。

津贴和补贴是指为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴。

(1) 津贴。包括：补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴，保健性津贴，技术性津贴，年功性津贴及其他津贴。

(2) 补贴。为保证职工工资水平不受物价上涨或变动影响而支付的各种补贴。包括：副食补贴、物价补贴等。

津贴和补贴是一种补偿性的劳动报酬，多数津贴补贴所体现的不是劳动本身，而是劳动所处的环境和条件的差别，从而调节地区、行业、工种之间在这方面的工资关系。

奖金分配的方式不但要考虑考勤状况，而且要考虑考绩的因素，一般计算公式如下：

奖金=奖金分配基准额×奖金支付率×考绩系数×出勤系数

出勤系数= $\frac{\text{当期的必要出勤日数}-\text{缺勤日数}}{\text{当期的必要出勤日数}} \times 100\%$

业务处理过程

出勤率=18/20×100%=90%

李明 10 月份奖金=1600×20%×0.915×90%=263.52(元)

评一评

某纸箱厂是个乡镇企业，职工全部是来自当地的农民工。在劳动合同中，该厂关于工时制度是这样规定的：职工每天工作 8 小时，每周工作 40 小时，周六、周日为公休日。

2008 年 4 月，由于该厂的纸箱质量好、价格低，陆续招来了一大批订单，厂长希望大家能牺牲公休日，以便保证订单的按时完成。职工们为多挣些加班费也愿意为厂里加班。但一些职工提出家中还有很多活儿要在公休日去做，所以希望把加班安排在平日。

根据职工的提议，厂方与职工就加班一事签订了协议：“每周从星期一至星期五，职工必须每天加班 3 小时；厂方必须按《劳动法》的规定，向职工支付相应的加班费；本协议有效期为半年。在此期间，职工若违反本协议，不按时进行加班，厂方有权扣发该职工的当月奖金。”

但 6 月 21 日，职工刘某、柴某二人却提出：“现在是麦收农忙时期，每天下班后需要帮助家中收麦子。从现在到月底，不能再加班了。”

厂方根据加班协议的规定，扣发了他们的当月奖金。刘、柴二人认为，21 日以前每天都坚持加班了，21 日以后还是保证了 8 小时的正常工作时间。而奖金是根据每天 8 小时的工作，进行考核后确定的，与加班没有联系，厂方不能扣发。请问厂方扣发刘某、柴某二人的奖金是否符合劳动法的规定？

评 析

目前，我国《劳动法》关于工时制度的规定主要有：劳动者的工作时间每日不超过 8 小时，平均每周不超过 40 小时，每周至少有一个休息日。用人单位由于生产经营需要，经与工会和劳动者协商后可以延长工作时间，一般每日不超过一小时，因特殊原因每日也不得超过三小时。本案中，厂方安排职工加班，并没有违反《劳动法》的上述规定，并且，与职工协商一致后，还签订了专项协议。从表面上看，职工刘某、柴某 6 月中下旬拒绝加班，违反了专项协议。厂方完全有理由，按协议的规定扣发该二人的奖金，作为对其违约的惩罚。

但是，《劳动法》还规定，安排劳动者加班除了要符合上述的一系列规定外，还应当每月累计不得超过 36 小时。本案中，职工按协议规定，每天为厂方加班 3 小时，一周下来，就是 15 小时；一个月下来，每人至少加班在 45 小时以上。大大超过了 36 小时。因此，可以看出，厂方同职工订立的专项协议中的内容，有些是违反《劳动法》的。

根据《劳动法》中：“违反法律、行政法规的劳动合同无效”的规定，尽管劳动者与厂方自愿协商后，有约定，但超时加班，也是违法的。约定超时加班，也是无效的。实际上，刘某、柴某二人在 6 月 21 日之前的 14 个工作日内，每天加班 3 小时，本月已经累计加班 42 小时，超过了法定的 36 小时。他们完全有权在本月拒绝再继续进行加班。而厂方要求他们继续加班的主张，因违反法律规定，是无效的。所以厂方无权以刘某、柴某二人不再继续加班为理由，扣发他们的奖金。

练一练

- 1.黄思是某机械公司的员工，公司为了奖励职工积极生产设立了月度奖。以月标准工资为 4 500 元作为奖金分配基准额，奖金支付率为 15%。黄思 11 月份实际出勤 15 天，缺勤 5 天，双休假日 10 天。黄思的考绩等级为 8 级，考绩系数为 1.请计算黄思 11 月份的奖金。
- 2.张坤在郊区工作，路途较远，交通不便，公司给予郊区工作人员每日每人 20 元补贴，按出勤天数计算。本月应出勤天数 21 天，但张坤请了一周的事假。计算张坤本月所得的交通补贴是多少？

想一想

杨辰是边远山村的一名农家子弟，2008 年高考落榜后，便外出打工，在一家塑料厂作裁剪工。当时厂方和杨辰签订了一份劳动合同。合同约定，合同有效期为 3 年，月工资 700 元，食宿自理，厂方每月补助杨辰住房伙食补贴 150 元。一年后，杨辰从电视里得知，当地规定的最低工资标准为 800 元，于是杨辰向厂方要求，将每月工资提高至 800 元，但厂方答复说：厂方每月都安排休息日和晚上加班，把加班费与食宿补助合算起来，每月实际收入远远高于当地最低工资 800 元。由于对工资方面的法律规定知之不多，不知厂方的说法是否妥当。请问，加班费与住房伙食补贴能计入最低工资吗？

解析

最低工资是指劳动者在法定时间内履行了正常劳动义务的前提下，由其所在单位支付的最低劳动报酬。《企业最低工资规定》：“最低工资范围不包括延长工作时间的工资报酬，以货币形式支付的住房和用人单位支付的伙食补贴，中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境和劳动条例下的津贴，国家法律、法规、规章规定的社会保险福利待遇等。”我国劳动法第 48 条还规定：“国家实行最低工资保障制度。最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定，报国务院备案。用人单位支付劳动者的工资不得低于当地最低工资标准。”由此可知，最低工资保障制度是保障劳动者最低工资水平的强制性规定，任何单位都必须遵守。最低工资不包括用人单位支付给劳动者的加班费与住房伙食补贴。因此，杨辰所在的塑料厂依法不得将加班费与住房伙食补贴计入杨辰的最低工资组成部分，其向杨辰支付低于最低工资标准的工资是违法的。杨辰完全可以要求厂方补足其不足最低工资标准的部分，并同时依据劳动法的规定支付相当于不足部分 25%的经济补偿金。如果厂方予以拒绝，为维护自己正当合法的权益，杨辰可向劳动争议仲裁委员会申请仲裁，对仲裁裁决不服，还可以向法院起诉。

任务 3 其他职工薪酬的计算

李明是华光公司职工，华光公司的福利待遇好，除了给员工提供五险一金的福利待遇，公司内部还设有医务室、浴室，职工生活非常便利。李明 2008 年的月平均工资为 4 500 元，2009 年 5 月的工资总额为 5 500 元。华光公司预计公司 09 年应承担的职工福利费金额为职工工资总额的 2%，按照当地政府的规定，各项费用的计提比例和代扣比例见表 1-4 所示：

表 1-4 各项费用的计提比例表

项目	医疗保险费(代扣)	养老保险费(代扣)	失业保险费(代扣)	住房公积金	工会会费	职工教育经费
比例	2%	8%	0.2%	12%	2%	1.5%

- (1) 请计算李明 5 月份应缴纳的医疗保险费、养老保险费、失业保险费。
- (2) 请计算李明 5 月份应缴纳的住房公积金。
- (3) 请计算李明 5 月份的工会会费和职工教育经费。
- (4) 请计算李明 5 月份的职工福利费。
- (5) 请计算李明 5 月份应缴纳的个人所得税。

知识要点讲解

1. 社会保险费的计算

社会保险费主要包括：养老保险费、医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费。如图 1-4 所示。



图 1-4 社会保险费内容示意图

(1) 养老保险费

企业按照工资总额的一定比例缴纳基本养老保险费，个人也要按照单位确定的月缴费基数（个人月缴费基数是在政府规定范围内，由单位按照职务、工龄等确定，一般来说，职务高、工龄长的职工月缴费基数会相对高）和一定比例交纳。养老保险是企业出大头，职工出小头。职工退休后可以到社会保障部门领取养老金。

知识窗

职工^{个人}基本养老保险费缴费计算方法

城镇职工以本人上一年度月平均工资为缴费工资基数，按照 8% 的比例缴纳基本养老保险费。缴费工资基数低于本市上一年度职工月平均工资 60% 的，以本市上一年度职工月平均工资的 60% 作为缴费工资基数；超过本市上一年度职工月平均工资 300% 的部分，不计入缴费工资基数，不作为计发基本养老金的基数。

知识窗

企业^{企业}缴纳养老保险费缴费计算方法

企业以全部城镇职工缴费工资基数之和作为企业缴费工资基数，按照 20% 的比例缴纳基本养老保险费。企业缴纳的基本养老保险费在税前列支。

(2) 医疗保险费

为了保证职工和退休人员患病时得到基本医疗，享受医疗保险待遇，企业、机关、事业单位按全部职工缴费工资基数之和的一定比例缴纳基本医疗保险费，职工也要按照一定的个人月缴费基数和比例缴纳基本医疗保险费。

知识窗

职工^{个人}基本医疗保险费缴费计算方法

职工按本人上一年月平均工资的 2% 缴纳基本医疗保险费。职工本人上一年月平均工资低于上一年本市职工月平均工资 60% 的，以上一年本市职工月平均工资的 60% 为缴费工资基数，缴纳基本医疗保险费。职工本人上一年月平均工资高于上一年本市职工月平均工资 300% 以上的部分，不作为缴费工资基数，不缴纳基本医疗保险费。无法确定职工本人上一年月平

知识窗 **企业** 缴纳基本医疗保险费缴费计算方法
用人单位按全部职工缴费工资基数之和的 10% 缴纳基本医疗保险费。

(3) 失业保险费

为了保障事业人员失业期间的基本生活，促进其再就业，企事业单位应当缴纳失业保险费，个人也要按照一定的个人月缴费基数和比例交纳。

知识窗 **企业** 缴纳失业保险费计算方法
国有企业、城镇集体企业、股份制企业及各类联营企业、私营企业和事业单位，按本单位上年职工月平均工资总额的 10% 缴纳失业保险费；
外商投资企业和港、澳、台商投资企业按本单位中方职工按上年月平均工资总额的 10% 缴纳失业保险费。

知识窗 **职工个人** 失业保险费缴费计算方法
职工个人按本人上年月平均工资的 0.2% 缴纳失业保险费。职工本人月平均工资高于上一年本市职工月平均工资 300% 以上的部分，不作为缴纳失业保险费的基数。

(4) 工伤保险费

工伤保险费由用人单位按时缴纳，职工个人不需缴纳工伤保险费，用人单位缴纳工伤保险费的数额为本单位职工工资总额乘以单位缴费费率之积。

(5) 生育保险费

用人单位应当按照职工个人上年度月平均工资的一定比例按月缴纳生育保险费，职工个人不需缴纳生育保险费。

2. 住房公积金

住房公积金是由单位和职工共同缴纳的，单位及职工个人负担的住房公积金也是由本单位的人事、劳资部门计算，无特殊原因，一般一年之内不进行调整。

职工住房公积金月缴存额 = 职工月平均工资 × 职工住房公积金缴存比例
单位住房公积金月缴存额 = 职工月平均工资 × 单位住房公积金缴存比例

知识窗 **住房公积金的计算方法**
缴纳住房公积金的比例一般不应超过职工月平均工资的 12 % 。单位和职工个人缴存住房公积金的月平均工资不得超过职工工作地所在城市上一年度职工月平均工资的 3 倍。

3. 工会经费和职工教育经费。

是指企业为了改善职工文化生活、为职工学习先进知识、提高文化水平和业务素质，用于开展工会活动和职工教育及职业技能培训等相关支出。

知识窗 工会经费和职工教育经费的计算方法

企业应当按照国家相关规定，分别按照职工工资总额的 2% 和 1.5% 计提工会经费和职工教育经费；如果企业从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益好的企业，可根据国家相关规定，按照职工工资总额的 2.5% 计提职工教育经费。

4. 职工福利费

职工福利费是企业用于职工福利方面的资金，一般用于改善职工生活条件，也包括非独立法人和非对外盈利性的职工医院、浴室、食堂餐饮(包括自制餐饮和外包餐饮)等福利支出。

企业职工福利费按其实际发生额列支，与税收规定不一致时，作纳税调整，年末账户余额清算结零。

知识拓展

个人所得税的计算

工资、薪金所得按以下步骤计算缴纳个人所得税：

每月取得工资收入后，先减去个人承担的基本养老保险金、医疗保险金、失业保险金，以及按标准缴纳的住房公积金，再减去费用扣除额（《中华人民共和国个人所得税法》第 6 条的规定，应纳税所得额为以每月收入额减除费用 2 000 元后的余额或者减除附加减除费用后的余额），为应纳税所得额，按 5%~45% 的九级超额累进税率计算缴纳个人所得税，税率表见表 1-5 所示。

计算公式：

应纳个人所得税税额=应纳税所得额×适用税率-速算扣除数

表 1-5 工资、薪金所得适用的速算扣除数表

级数	全年应纳税所得额	税率（%）	速算扣除数
1	不超过 500 元的	5	0
2	超过 500 元至 2 000 元的部分	10	25
3	超过 2 000 元至 5 000 元的部分	15	125
4	超过 5 000 元至 20 000 元的部分	20	375
5	超过 20 000 元至 40 000 元的部分	25	1 375
6	超过 40 000 元至 60 000 元的部分	30	3 375
7	超过 60 000 元至 80 000 元部分	35	6 375
8	超过 80 000 元至 100 000 元的部分	40	10 375
9	超过 100 000 元的部分	45	15 375

业务处理过程

李明 9 月份应缴纳的医疗保险费、养老保险费、失业保险费
=4 500×(2%+8%+0.2%)
=459(元)

李明 9 月份应缴纳的住房公积金=4 500×12%=540(元)
李明 9 月份的工会会费和职工教育经费=5 500×(2%+1.5%)=192.50(元)
李明 9 月份的职工福利费=5 500×2%=110(元)
李明 9 月份应纳税所得额 =(5 500—2 000—459—540)=2 501(元)
李明 9 月份应缴纳的个人所得税=2 501×15%—125=250. 15(元)

练一练

杨杉是荣华公司职工。杨杉 2008 年的月平均工资为 3 000 元，2009 年 4 月的工资总额为 4 500 元。荣华公司预计公司 09 年应承担的职工福利费金额为职工工资总额的 2%，按照当地政府的规定，各项费用的计提比例见表 1-6 所示：

表 1-6 各项费用的计提比例表						
项目	医疗保险费	养老保险费	失业保险费	住房公积金	工会会费	职工教育经费
计提比例	10%	20%	10%	12%	2%	1.5%

- ①请计算 8 月份企业为杨杉计提的保险费。
- ②请计算 8 月份企业为杨杉计提的住房公积金。
- ③请计算 8 月份企业为杨杉计提的职工福利费。
- ④请计算 8 月份企业为杨杉计提的工会会费和职工教育经费。

想一想

林女士是一名退休工程师。2007 年 5 月，她收到单位寄来的返聘书，便返回单位工作。7 月，林女士在外出开会途中不幸遭遇车祸，身受重伤，治疗费用高达 10 余万元。肇事司机逃逸，至今下落不明。林女士认为，她在履行工作职责过程中所受伤害应为工伤，要求单位报销医药费。而林女士所在单位认为，林女士为退休人员，不享有工伤待遇。林女士则认为，自己仍然属于单位职工，有权要求单位报销医疗费用，享受工伤待遇。你认为林女士是否可以享受工伤待遇？

解 析

退休人员不属于在职职工的范畴，但被用人单位聘用期间，事实上已经与用人单位形成了事实劳动关系。林女士与单位虽未签订书面劳动合同，但只要具备其他方面条件，如劳动者已成为用人单位成员，已形成较为稳定的劳动关系，用人单位为劳动者定期支付报酬和承担社会保险金，劳动者享受用人单位的福利待遇等，就应该认定劳动者与用人单位形成了事实劳动关系。

根据《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第 2 条规定，中国境内的企业、个体经济组织与劳动者之间，只要形成劳动关系，即劳动者事实上已成为企业、个体经济组织的成员，并为其提供有偿劳动的，适用劳动法。因此，林女士理应享有工伤待遇。

综合训练

吴华是华光公司职工，华光公司福利待遇较好，除了给员工提供五险一金的福利待遇，公司内部还设有医务室、浴室等福利设施。吴华 2008 年的月平均工资为 5 500 元，2009 年 4 月吴华共加工甲、乙两种产品各 600 件。经检验，吴华加工产品情况见表 1-7 所示。吴华的小时职工薪酬率为 4 元/小时。

表 1-7 产品检验表

产品种类	合格产品数(件)	料废品数量(件)	工废品数量(件)	定额工时 (小时/件)	工废品单位赔偿金 额(元/件)
甲	400	150	50	2	3
乙	450	75	75	1.5	2

公司为了奖励职工积极生产设立了月度奖。以计件工资作为奖金分配基准额，奖金支付率为 10%。吴华 4 月份实际出勤 15 天，缺勤 5 天，双休假日 10 天。吴华的考绩等级为 8 级，考绩系数为 0.8。

华光公司预计公司 09 年应承担的职工福利费金额为职工工资总额的 2%，按照当地政府的规定，各项费用的计提比例和代扣比例见表 1-8 所示：

表 1-8 各项费用的计提比例表

项目	医疗保险费(代扣)	养老保险费(代扣)	失业保险费(代扣)	住房公积金	工会会费	职工教育经费
比例	2%	8%	0.2%	12%	2%	1.5%

- (1) 请计算吴华 4 月份的计件工资
- (2) 请计算吴华 4 月份的月度奖金
- (3) 请计算吴华 4 月份应缴纳的医疗保险费、养老保险费、失业保险费
- (4) 请计算吴华 4 月份应缴纳的住房公积金
- (5) 请计算吴华 4 月份的工会会费和职工教育经费
- (6) 请计算吴华 4 月份的职工福利费
- (7) 请计算吴华 4 月份应缴纳的个人所得税

任务 4 非货币性职工薪酬的

非货币性职工薪酬，是指企业以自己的产品或外购商品发放给职工作为福利，企业提供给职工无偿使用自己拥有的资产或租赁资产供职工无偿使用，比如提供给企业高级管理人员使用的住房等，免费为职工提供诸如医疗保健的服务或向职工提供企业支付了一定补贴的商品或服务。

这里主要完成以自产产品或外购商品发放给职工作为福利和将企业拥有的资产提供给员工无偿使用两种非货币性职工薪酬的计算。如图 1-5 所示。

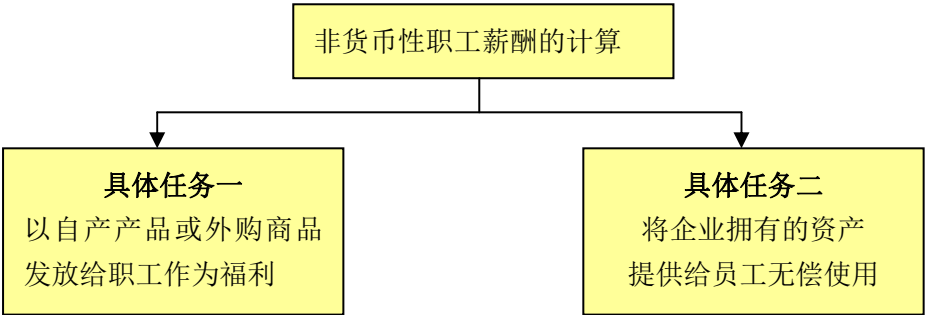


图 1-5 非货币性职工薪酬的计算内容示意图

华光公司为一家生产彩电的企业，共有职工 100 名，2009 年 2 月，公司以其生产的成本为 5 000 元的液晶彩电和外购的每台不含税价格为 500 元的电暖气作为春节福利发放给公司职工。该型号液晶彩电的售价为每台 7 000 元，华光公司适用的增值税税率为 17%；华光公司购买电暖气开具了增值税专用发票，增值税税率为 17%。假定 100 名职工中 85 名为直接参加生产的职工，15 名为总部管理人员。请计算华光公司的非货币职工薪酬。

知识要点讲解

以自产产品或外购商品发放给职工作为福利。企业以其生产的产品作为非货币性福利提供给职工的，应当按照该产品的公允价值和相关税费，计量应计入成本费用的职工薪酬金额，并确认为主营业务收入，其销售成本的结转和相关税费的处理，与正常商品销售相同。以外购商品作为非货币性福利提供给职工的，应当按照该商品的公允价值和相关税费，计量应计入成本费用的职工薪酬金额。

业务处理过程

（1）发放彩电的非货币性职工薪酬的计算

发放彩电的非货币性职工薪酬 = $7\,000 \times 100 \times (1 + 17\%) = 819\,000$ （元）

彩电的售价总额 = $7\,000 \times 85 + 7\,000 \times 15 = 595\,000 + 105\,000 = 700\,000$ （元）

彩电的增值税销项税额 = $85 \times 7\,000 \times 17\% + 15 \times 7\,000 \times 17\% = 101\,150 + 17\,850$
= 119 000（元）

（2）发放电暖气的非货币性职工薪酬的计算

发放电暖气的非货币性职工薪酬 = $500 \times 100 \times (1 + 17\%) = 58\,500$ （元）

电暖气的售价金额 = $85 \times 500 + 15 \times 500 = 42\,500 + 7\,500 = 50\,000$ （元）

电暖气的进项税额 = $85 \times 500 \times 17\% + 15 \times 500 \times 17\% = 7\,225 + 1\,275 = 8\,500$ （元）

具体任务 2 将企业拥有的资产提供给员工无偿使用

华光公司为总部各部门经理级别以上职工提供汽车免费使用，同时为副总裁以上高级管理人员每人租赁一套住房。该公司总部共有部门经理以上职工 25 名，每人提供一辆桑塔纳汽车免费使用，假定每辆桑塔纳汽车每月计提折旧 500 元；该公司共有副总裁以上高级管理人员 5 名，公司为其每人租赁一套面积为 100 平方米带有家具和电器的公寓，月租金为每套 4 000 元。请计算华光公司高级管理人员的非货币性职工薪酬。

知识要点讲解

将拥有的房屋等资产无偿提供给职工使用、或租赁住房等资产供职工无偿使用。企业将拥有的房屋等资产无偿提供给职工使用的，应当根据受益对象，将住房每期应计提的折旧计入相关资产成本或费用，同时确认应付职工薪酬。

业务处理过程

华光公司高级管理人员每月的非货币性职工薪酬 = $500 \times 25 + 4\,000 \times 5 = 32\,500$ （元）

练一练

甲公司为增值税一般纳税人，适用的增值税税率为 17%。2009 年 1 月甲公司董事会决定将本公司生产的 500 件产品作为福利发放给公司管理人员。该批产品的单件成本为 1.2 万元，市场销售价格为每件 2 万元(不含增值税)。不考虑其他相关税费，甲公司在 2009 年因该项业务应计入管理费用的金额为() 万元。

A. 600

B. 770

C. 1 000

D. 1 170

任务 5 辞退福利

辞退福利包括两方面的内容：一是在职工劳动合同尚未到期前，不论职工本人是否愿意，企业决定解除与职工的劳动关系而给予的补偿。二是在职工劳动合同尚未到期前，为鼓励职工自愿接受裁减而给予的补偿，职工有权利选择继续在职或接受补偿离职。辞退福利通常采取解除劳动关系时一次性补偿的方式，也有通过提高退休后养老金或其他离职后福利的标准，或者在职工不再为企业带来经济利益后，将职工工资部分支付到辞退后未来某一期问。

华光公司为一家家用电器制造企业，2008 年 9 月，为了能够在下一年度顺利实施转产，华光公司管理层制定了一项辞退计划，计划规定，从 2009 年 1 月 1 日起，企业将以职工自愿的方式，辞退其平面直角系列彩电生产车间的职工。辞退计划的详细内容，包括拟辞退的职工所在部门、数量、各级别职工能够获得的补偿以及计划大体实施的时间等均已与职工沟通，并达成一致意见，辞退计划已于当年 12 月 10 日经董事会正式批准，辞退计划将于下一个年度内实施完毕。该项辞退计划的详细内容见表 1-9 所示：

表 1-9

华光公司 2009 年辞退计划一览表

金额单位：万元

所属部门	职位	辞退数量	工龄(年)	每人补偿
彩电车间	车间主任 副主任	10	1-10	10
			10-20	20
			20-30	30
	高级技工	50	1-10	8
			10-20	18
			20-30	28
	一般技工	100	1-10	5
			10-20	15
			20-30	25
合计		160		

2008 年 12 月 31 日，华光公司预计各接别职工拟接受辞退职工数量的最佳估计数见表 1-10 所示。

表 1-10

华光公司拟接受辞退职工最佳估计数表

金额单位：万元

所属部门	职位	辞退数量	工龄(年)	接受数量
彩电车间	车间主任 副主任	10	1-10	5
			10-20	2
			20-30	1
	高级技工	50	1-10	20
			10-20	10

	一般技工	100	20-30	5
			1-10	50
			10-20	20
			20-30	10
合计		160		123

请计算华光公司应支付的辞退福利。

知识要点讲解

1. 辞退福利的确认

企业在职工劳动合同到期之前解除与职工的劳动关系，或者为鼓励职工自愿接受裁减而提出给予补偿的建议，同时满足下列条件的，应当确认因解除与职工的劳动关系给予补偿而产生的预计负债，同时计入当期费用：

（1）企业已经制定正式的解除劳动关系计划或提出自愿裁减建议，并即将实施。该计划或建议应当包括拟解除劳动关系或裁减的职工所在部门、职位及数量；根据有关工作规定按工作类别或职位确定的解除劳动关系或裁减补偿金额；拟解除劳动关系或裁减的时间。

（2）企业不能单方面撤回解除劳动关系计划或裁减建议。如果企业能够单方面撤回解除劳动关系计划或裁减建议，则表明未来经济利益的流出不是很可能，因而不符合负债确认条件。

2. 辞退福利的计量

企业应当按照辞退计划条款的规定，合理预计并确认辞退福利产生的负债。辞退福利的计量因辞退计划中职工有无选择权而有所不同。

（1）对于职工没有选择权的辞退计划，应当根据计划条款规定拟解除劳动关系的职工数量、每一职位的辞退补偿等计提应付职工薪酬。

（2）对于自愿接受裁减建议，因接受裁减的职工数量不确定，企业应当参照或有事项的规定，预计将会接受裁减建议的职工数量，根据预计的职工数量和每一职位的辞退补偿等计提应付职工薪酬。

（3）实质性辞退工作在一年内实施完毕、但补偿款项超过一年支付的辞退计划，企业应当选择恰当的折现率，以折现后的金额计量应计入当期管理费用的辞退福利金额，该项金额与实际支付的辞退福利之间的差额，作为未确认融资费用。

知识窗 辞退福利的标准

- 1. 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。
- 2. 劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。
- 3. 如果劳动者前十二个月工资低于本单位上年平均月工资的，按单位上年的平均工资补偿。

业务处理过程

华光公司应支付的辞退福利列表计算，见表 1-11 所示：

表 1-11		华光公司应支付的辞退福利表		金额单位：万元	
所属部门	职位	接受数量	工龄（年）	每人补偿	补偿金额
彩电车间	车间主任 副主任	5	1-10	10	50
		2	10-20	20	40
		1	20-30	30	30
	高级技工	20	1-10	8	160
		10	10-20	18	180
		5	20-30	28	140
	一般技工	50	1-10	5	250
		20	10-20	15	300
		10	20-30	25	250
	合计	123			1400

评一评

电信辞退门事件

2008 年 11 月 26 日，为了规避新劳动合同法的风险，某电信公司出现了大量辞退员工事件，主要的做法是：

1. 对公司所有 C 类员工进行清退（公司员工共分为 A、B、C 三类，A 类为正式工，有国家编制，B 类是新进的大学生，C 类为其他员工），对于在 2001 年 11 月 6 日以前参加工作的员工给予补偿费 800 元/年，并且只从工作之日起算到 2001 年 11 月 6 日截止。比如一个员工 1996 年开始工作至今，所获得的补助是 $5 \times 800 = 4\,000$ 元，2001 年 11 月 6 日之后的工作年限没有任何补偿。

2. 公司从 2001 年才开始给 C 类员工办理社保，对于清退的这些员工只上了 5 年的社会保险，公司承诺可以给予员工补上 2001 年之前的社保，但员工必须承担自费部分。如之前提到的那位员工，除掉补买的社保费用，也就只剩下 2000 元。

3. 公司规定周末 C 类员工正常上班，但未给予任何的加班补助，同时在此次清退行动中只字未提。

如果上年电信公司的职工月平均工资为 1200 元，C 类员工上年的月平均工资为 950 元，试分析电信公司的辞退经济补偿是否合理合法？

评 析

根据劳动合同法的规定，经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年按一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的，按一年计算；不满六个月的，向劳动者支付半个月工资的经济补偿。月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。如果劳动者前十二月工资低于本单位上年平均月工资的，按单位上年的平均月工资补偿。C 类员工上年的月平均工资低于单位上年的月平均工资，应该按照单位上年的月平均工资 1200 元的标准给予补偿，另外，补偿的时间也不符合劳动法的規定，

如果 C 类员工 96 年参加工作,应至少补偿 12 个月的工资。公司应当自职工参加工作时起给职工缴纳保险金,周末加班的工资应该补发给职工。

练一练

下列职工薪酬中,不应当根据职工提供服务的受益对象计入成本费用的是()。

- A . 因解除与职工的劳动关系给予的补偿
- B . 构成工资总额的各组成部分
- C . 工会经费和职工教育经费
- D . 社会保险费